



www.far.be

Travail étudiant : opportunités, risques et critiques

Marie Greffe
Juillet 06

Introduction

A l'heure actuelle, beaucoup de jeunes ont recours au travail étudiant durant leurs études afin de se faire un peu d'argent de poche.

Cet argent est en fait un salaire obtenu en travaillant pour le compte d'un employeur et coulé dans un contrat de travail étudiant. Ce travail peut être effectué pendant les vacances scolaires ou lors de l'année académique. Le contrat de travail étudiant permet au jeune scolarisé de conserver ses allocations familiales.

Depuis octobre 2005, les jobistes estudiantins peuvent travailler 46 jours par an (23 jours auparavant) et les plafonds au-delà desquels ils ne sont plus considérés à charge de leurs parents ont été relevés de 5.290 euros brut à 6.170 euros brut pour une famille monoparentale.

Freya Van den Bossche, ancienne ministre de l'Emploi (SP.a), a assoupli la règle en matière de réduction de cotisations sociales afin de maintenir le taux préférentiel de cotisation sociale à 7,5% pour un contrat de travail étudiant de 23 jours maximum pendant l'été et à 12,5% pour tout travail étudiant effectué pendant les week-ends et les autres vacances scolaires.

Avec ces nouvelles mesures, le secteur de l'intérim a pu mettre plus de jeunes au travail, que ce soit pendant les vacances scolaires ou lors des autres périodes. De nombreux étudiants qui travaillent pendant l'année décident néanmoins d'opter pour l'ancien régime c'est-à-dire de travailler pour une période de travail illimitée (en dehors de leur présence scolaire obligatoire) avec une retenue complète de l'ONSS. Le nouveau régime (46 jours/an) étant beaucoup plus strict.

Pour rappel, les jeunes travaillant sous le statut étudiant qui ne paient pas de cotisations ONSS, ont un salaire net à peu près équivalent à leur salaire brut. Ils payent une cotisation de solidarité de 2,5% pendant les mois d'été (juillet, août, septembre) et de 4,5% durant les autres mois. Les employeurs payeront respectivement 5% et 8%.

En cas de dépassement d'une des périodes prescrites par la loi, l'étudiant perdra ses droits à l'exemption d'ONSS durant l'autre période. En cas de dépassement des deux périodes, il s'exposera à une rectification de l'ONSS pour l'entièreté de la prestation chez l'employeur.

La conclusion d'un contrat étudiant permet à l'intéressé de conserver ses allocations familiales.

Qui peut conclure un contrat de travail étudiant ?

Le contrat de travail étudiant peut être souscrit par tous les mineurs de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire¹ à temps plein et qui suivent :

- Un enseignement de plein exercice
- Un enseignement à temps partiel à conditions:
 - qu'il n'ait pas conclu au préalable un contrat de travail, de stage à temps partiel, un contrat d'apprentissage industriel ou de Classes Moyennes ;
 - qu'il ne soit pas bénéficiaire d'allocations de transition ;
 - qu'il travaille comme étudiant uniquement pendant la période des vacances scolaires.

Ne peut souscrire un contrat de travail étudiant :

- l'étudiant qui travaille dans le cadre d'un contrat de travail étudiant depuis 6 mois et qui devient un travailleur régulier engagé sous contrat de travail salarié ;
- l'étudiant inscrit dans une école de promotion sociale (cour du soir) ou qui suit un enseignement à horaire réduit (moins de 15 heures semaine) ;
- le jeune qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire (voir par ailleurs) ou a terminé ses études secondaires et qui continue à suivre un enseignement de jour à horaire normal ;
- l'étudiant qui, à titre de stage, effectue des travaux non rémunérés faisant partie de son programme d'étude.

Etudiants étrangers européens et non européens

Les étudiants étrangers européens² même s'ils ne suivent pas de cours ni ne résident en Belgique, ont les mêmes droits et obligations que les étudiants belges.

Les étudiants étrangers non européens doivent suivre l'enseignement pour effectuer un job étudiant et être en possession d'un titre de séjour en règle. L'étudiant doit dès lors être inscrit au registre des étrangers et avoir un certificat d'inscription au registre des étrangers. Par ailleurs, l'étudiant arrivant pendant les vacances en Belgique ne pourra exercer un travail étudiant, car il n'aura pas encore suivi un enseignement.

¹ Obligation scolaire en Belgique : La loi du [29 juin 1983](#) réglemente l'obligation scolaire. Le mineur est soumis à l'obligation scolaire pendant une période qui commence avec l'année scolaire qui prend cours dans l'année civile où il atteint l'âge de 6 ans et qui se termine à la date anniversaire de ses 18 ans (majorité civile). Elle est à temps plein jusque l'âge de 15/16 ans et comporte au maximum sept années d'enseignement primaire et au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice. Ce n'est que si le jeune n'a pas suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire à 15 ans qu'il est obligé de rester dans l'enseignement à temps plein jusqu'à 16 ans. S'il a terminé (même sans l'avoir réussie) sa deuxième année de l'enseignement secondaire de plein exercice, l'élève de 15 ans n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein. En aucun cas l'obligation à temps plein ne se prolonge au-delà de 16 ans. (Communauté Française)

² Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne, Espagne, Italie, Grand Duché du Luxembourg, Portugal, Grèce, Danemark, Irlande, Royaume-Uni, Autriche, Finlande, Suède, Pologne, Slovaquie, Hongrie, République Tchèque, Estonie, Lituanie, Lettonie, Malte, Chypre. Y sont également associés le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande.

Les étudiants étrangers peuvent avoir un travail pendant les vacances de Noël, de Pâques et d'été sans avoir besoin d'un permis de travail. Pendant l'année, un permis de travail C leur est demandé. Pour l'obtenir, ils doivent être inscrits dans un établissement scolaire en Belgique, travailler en dehors des vacances scolaires et les horaires de travail ne peuvent pas dépasser 20 heures par semaine. Le permis C doit être demandé au Forem.

Contrat étudiant

Un contrat écrit est obligatoire et il doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en fonction du jeune. Le jeune, même mineur, peut conclure et résilier seul son contrat. Il peut également percevoir seul son salaire sauf en cas d'opposition de ses parents ou de son tuteur légal.

Le contrat étudiant est un contrat à durée déterminée.

Pour être valable, il doit reprendre :

- l'identité, la date de naissance, le domicile et la résidence de l'intéressé ;
- la date de début et de fin du contrat ;
- le lieu d'exécution du contrat ;
- une description de la fonction à exercer ;
- la durée de travail par journée et par semaine ;
- la rémunération convenue à l'avance où la manière dont elle sera calculée ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- la période d'essai ;
- le lieu de logement de l'étudiant lorsque l'employeur l'héberge ;
- les horaires de travail, le moment et la durée des pauses et le jour régulier de repos ;
- les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise (quand il y en a) ;
- les noms et possibilités de contact des membres de la délégation syndicale (quand il y en a) ;
- l'adresse et les numéros de téléphone du service médical de l'entreprise ;
- l'adresse et numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Le contrat doit être établi en 2 exemplaires :

- un pour l'employeur ;
- un pour l'étudiant ;

L'employeur doit également remplir la déclaration Dimona³ au plus tard le jour de l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Le contrat de travail de l'étudiant doit être envoyé à l'inspection des lois sociales dans les 7 jours, accompagné de la copie de l'accusé de réception du règlement de travail signé par l'étudiant.

³ Dimona : déclaration immédiate de l'emploi : communication électronique obligatoire pour informer l'ONSS de l'engagement ou du départ du nouveau travailleur au sein de l'entreprise

Un contrat d'occupation étudiant a durée indéterminée ne peut pas dépasser six mois sur l'année civile. Au delà, il prend la forme d'un contrat ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique.

Règlement de travail

Le règlement de travail reprend les droits et obligations du travailleur et de l'employeur. Il précise les conditions de travail spécifiques à l'entreprise. Il doit être remis au jeune lors de son premier jour de travail. Un accusé de réception sera signé par l'étudiant et puis envoyé à l'inspection des lois sociales. En cas de manquement, l'employeur s'expose à une sanction pénale.

Maladie et contrat étudiant

En cas de maladie, le jeune doit prévenir son employeur au plus vite. Si une convention collective ou le règlement de travail l'impose, il doit renvoyer un certificat médical dans les 48 heures à l'employeur.

Si l'étudiant ne compte pas un mois de service, l'employeur ne doit pas payer un salaire garanti pendant 14 jours.

Après un mois de service, un salaire garanti devra être payé par l'employeur.

Accident du travail

Lorsque l'étudiant est victime d'un accident du travail ou sur le chemin du travail, il doit directement prévenir son employeur et sa mutuelle. Il peut prétendre des indemnités d'incapacité à charge de l'assurance de l'employeur. Son salaire est alors garanti.

Mutuelle

L'étudiant qui est repris sur le carnet de ses parents sera repris par celle-ci. Il peut aussi s'inscrire comme titulaire dans une mutuelle, il ne sera alors plus à charge de ses parents.

Clause d'essai

Le contrat étudiant peut comprendre une clause d'essai, mais cela n'est pas obligatoire. Elle est de minimum 7 jours et de maximum 14 jours. Si la durée n'est pas mentionnée sur le contrat, elle est automatiquement de 7 jours.

Si pendant la période d'essai, l'étudiant tombe malade ou est victime d'un accident, cette période est prolongée d'une durée égale à la suspension du contrat, sans dépasser 7 jours.

Pendant cette période, l'employeur peut mettre fin au contrat, mais uniquement en cas de faute grave.

A la fin de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

Rupture de contrat

Le jeune peut rompre son engagement si le contrat n'est pas écrit, s'il ne contient pas toutes les mentions obligatoires (voir ci-dessus) ou s'il n'a pas rempli le formulaire Dimona en temps et en heure.

Si l'employeur ou l'étudiant veut rompre son contrat avant la fin normale prévue, il y aura un préavis à respecter.

Durée du contrat	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par le jeune
Inférieur ou égal à un mois	3 jours	1 jour
Plus d'un mois	7 jours	3 jours

Le préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le congé a été notifié.

L'employeur doit remettre au jeune :

- un compte individuel⁴ ;
- une fiche de paiement ;
- une fiche pour la déclaration fiscale ;
- un bon de cotisation à remettre à la mutualité (éventuellement) ;
- une attestation de vacances.

Remarque

Si l'étudiant n'a pas conclu de contrat écrit ou s'il ne mentionne pas les dates de début et de fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail, il est considéré comme travaillant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'employeur voulant résilier le contrat devra alors respecter le délai de préavis qui sera de 28 jours si l'activité est celle d'un ouvrier et de trois mois pour une activité de salarié.

Rémunération du travail

Afin de déterminer le salaire de l'étudiant, il faut tout d'abord vérifier si une convention collective propre au secteur d'activité reprend ou non les barèmes minimums.

S'il n'existe pas de barème spécifique, l'étudiant a droit au salaire pour les jeunes à condition qu'il travaille un mois comme suit (chiffres valables depuis le 1/08/2005) – (montants en euros):

⁴ Le compte individuel contient pour chaque période de paie, les prestations effectuées par un travailleur chez un employeur tout au long d'une année, ainsi que la rémunération versée. La remise de ce formulaire est nécessaire pour calculer les revenus des travailleurs pour la déclaration d'impôt

Age	%	Salaire mensuel brut	Salaire horaire (38h/s)	Salaire horaire (39h/s)
21	100	1.234,20	7,50	7,30
20	94	1.160,15	7,05	6,86
19	88	1.086,10	6,60	6,43
18	82	1.012,04	6,15	5,99
17	76	937,99	5,70	5,55
16	70	863,94	5,25	5,11

En cas de dépassement de la limite journalière ou hebdomadaire, un supplément de 50% doit être payé.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié doivent être payées double.

Durée de travail

- Le contrat ne peut fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure au tiers de la durée d'un travail à temps plein pour l'entreprise ou le secteur concerné,
- Chaque période de travail doit compte un minimum de 3 heures consécutives,
- La durée de travail est limitée pour les travailleurs de moins de 18 ans à 8 heures par jour et 38 heures par semaines. Certains secteurs peuvent déroger à cette réglementation),
- Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes de moins de 18 ans.

Cas où l'étudiant peut échapper à l'assujettissement à la sécurité sociale

L'étudiant ne devra pas payer de cotisations sociales (juste la cotisation de solidarité) si :

- il travaille dans les liens d'un contrat de travail étudiant ;
- il ne travaille pas plus de 23 jours pendant les vacances scolaires ;
- il n'a pas été assujetti à la sécurité sociale des travailleurs suite à une activité exercée chez l'employeur qui l'occupe pendant cette période au cours de l'année scolaire ou académique qui précède les vacances d'été.

Il peut également y échapper dans les cas suivants:

- travailler occasionnellement (8 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs pour les besoins du ménage) ;
- exercer certaines activités dans le secteur socio-culturel ;
- travailler en tant que saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture pendant des périodes déterminées.

Allocations familiales

Les allocations familiales sont accordées jusqu'au 31 août de l'année où le jeune atteint ses 18 ans. Ce droit est maintenu jusqu'à ce que le jeune ait atteint l'âge de 25 ans s'il suit toujours des études de plain exercice.

Afin de conserver ses droits, le jeune qui travaille ne peut dépasser plus de 240 heures par trimestre.

En ce qui concerne les vacances scolaires, le jeune peut dépasser ce quota d'heure et conserver ses allocations familiales pour autant qu'il ait bénéficié d'allocation le mois précédent les vacances d'été.

Situation fiscale de l'étudiant

L'étudiant ne devra pas payer d'impôts pour l'exercice d'imposition 2007 (revenus 2006) si ses revenus nets imposables en tant qu'isolé fiscal n'excèdent pas 5.940 euros net (7.398,33 euros brut).

Le jeune doit néanmoins rentrer sa déclaration fiscale quelque soit le montant de ses revenus.

Situation fiscale des parents

Si au 1^{er} janvier 2007, un étudiant fait partie du ménage et n'a bénéficié d'aucune rémunération de ses parents en 2006, il peut être considéré à leur charge pour l'exercice d'imposition 2007 si :

- ses parents sont fiscalement considérés comme conjoints et que ses ressources nettes de 2006 n'excèdent pas 2.610 euros net (3.262,50 euros brut) ;
- ses parents sont fiscalement considérés comme des « isolés », que l'étudiant n'est pas fiscalement considéré comme personne handicapée et que ses ressources nettes de 2006 ne doivent pas dépasser 3.770 euros (4.712,50 euros brut);
- ses parents sont fiscalement considérés comme des « isolés », que l'étudiant est fiscalement considéré comme personne handicapée (min 66%) et que ses ressources nettes de 2006 ne doivent pas dépasser 4.780 euros (5.975 euros brut).

Sont considérés comme ressources :

- revenus du travail ;
- rentes alimentaires ;
- revenus de biens immobiliers et les revenus de capitaux et biens mobiliers.

Sources :

- Forem
- Onem
- Secteur public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale :
- Randstad
- FMSS
- FGTB

Quelques sites conseillés :

- Le secteur public :
 - o Le Forem : <http://www.forem.be>
 - o L'Onem : <http://www.onem.be>
 - o Le Secteur public fédéral emploi et Concertation sociale :
<http://meta.fgov.be/pc/pcb/frcb08.htm>

- Les agences d'intérim :
 - o Randstad : <http://www.randstad.be>
 - o Adecco : <http://www.adecco.be>
 - o Creyfs : <http://www.creyfs.be>
 - o Trace : <http://www.trace.be>

- Les mutuelles :
 - o FMSS : <http://www.solidaris.be>
 - o MC : <http://www.mc.be>

- Les syndicats :
 - o FGTB : <http://www.fgtb.be>
 - o CSC : <http://www.csc-en-ligne.be/>
 - o CGSLB : <http://www.cgslb.be>

Pour rappel, la FGTB a développé un service exclusivement consacré aux jeunes.
Renseignements : Magali David : magali.david@fgtb.be